

《党政领导干部公开选拔和 竞争上岗考试大纲》复习指南 (上册)

(2013最新版)

李永新◎主编

中公教育公职考试研究院◎审定

《党政领导干部公开选拔和 竞争上岗考试大纲》复习指南 (上册)

(2013 最新版)

李永新◎主编

中公教育公职考试研究院◎审定

人民日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》复习指南:全2册/李永新主编. —北京:人民日报出版社,2013.1(2013.3)

ISBN 978-7-5115-1581-0

I. ①党... II. ①李... III. ①国家行政机关-领导干部-招聘-考试-中国-自学参考资料 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 013753 号

书 名:《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》复习指南(上、下册)

作 者:李永新

出 版 人:董 伟

责任编辑:卢 莉

封面设计:中公教育设计中心

出版发行:人民日报出版社

社 址:北京金台西路2号

邮政编码:100733

发行热线:(010) 65369527 65369846 65369509 65369510

邮购热线:(010) 65369530 65363527

编辑热线:(010) 65369511

网 址:www.peopledailynews.com

经 销:新华书店

印 刷:三河市祥达印装厂

开 本:787mm×1092mm 1/16

字 数:1668千字

印 张:69.5

印 次:2013年1月第1版 2013年3月第1版第2次印刷

书 号:ISBN 978-7-5115-1581-0

总 定 价:180.00元

目 录

绪论	(1)
第一节 公开选拔领导干部工作综述	(1)
第二节 全面解读《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》	(3)
第三节 解读《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》	(8)
第四节 各地区公开选拔和竞争上岗考试情况概述	(11)

第一篇 政治篇

第一部分 时事政治

第一章 当前人类面临的全球性重大问题	(21)
第二章 国内外大事记	(27)
第三章 国内重大时事热点	(53)
精选习题	(73)
参考答案与详解	(74)

第二部分 政治理论

第一章 马克思列宁主义	(76)
第一节 哲学	(77)
第二节 政治经济学	(108)
第三节 科学社会主义	(126)
典型真题	(136)
精选习题	(137)
参考答案与详解	(139)
第二章 毛泽东思想	(141)
第一节 马克思列宁主义基本原理同中国实际相结合的第一个理论成果	(142)
第二节 毛泽东思想活的灵魂	(145)

第三节 新民主主义革命和新民主主义社会	(147)
第四节 社会主义改造和社会主义建设	(150)
第五节 统一战线	(155)
第六节 人民战争和人民军队	(156)
第七节 党的领导和党的建设	(158)
第八节 思想政治工作	(161)
第九节 政策和策略	(162)
第十节 国际关系和外交方针	(164)
典型真题	(165)
精选习题	(166)
参考答案与详解	(167)
第三章 中国特色社会主义理论体系总论	(169)
第一节 中国特色社会主义理论体系的形成	(170)
第二节 中国特色社会主义理论体系的科学内涵	(171)
第三节 中国特色社会主义理论体系的历史地位	(173)
第四节 高举中国特色社会主义伟大旗帜	(176)
精选习题	(178)
参考答案与详解	(179)
第四章 邓小平理论	(180)
第一节 邓小平理论的历史地位	(182)
第二节 邓小平理论的精髓	(186)
第三节 社会主义的本质与根本任务	(188)
第四节 社会主义初级阶段	(190)
第五节 改革开放	(194)
第六节 社会主义建设发展战略	(200)
第七节 社会主义与市场经济	(202)
第八节 社会主义民主与法制	(203)
第九节 社会主义精神文明	(207)
第十节 “一国两制”构想与祖国统一	(208)
第十一节 社会主义国家外交战略	(210)
第十二节 社会主义事业的领导核心和依靠力量	(213)
典型真题	(216)
精选习题	(218)
参考答案与详解	(219)

第五章 “三个代表”重要思想	(222)
第一节 “三个代表”重要思想的形成和历史地位	(223)
第二节 “三个代表”重要思想的集中概括和科学内涵	(227)
第三节 “三个代表”重要思想的科学体系和理论创新	(229)
第四节 贯彻“三个代表”重要思想的根本要求	(235)
典型真题	(237)
精选习题	(238)
参考答案与详解	(239)
第六章 科学发展观	(240)
第一节 科学发展观的形成	(241)
第二节 科学发展观的评价	(244)
第三节 科学发展观的科学内涵和根本要求	(246)
第四节 把科学发展观贯彻落实到各项事业中	(254)
典型真题	(274)
精选习题	(275)
参考答案与详解	(276)
第七章 中共党史	(278)
第一节 新民主主义革命时期	(279)
第二节 从新民主主义向社会主义的转变时期	(289)
第三节 社会主义建设的探索时期	(291)
第四节 改革开放和社会主义现代化建设的新时期	(295)
典型真题	(303)
精选习题	(305)
参考答案与详解	(306)
第八章 党的学说和党的建设	(308)
第一节 马克思主义党的学说的创立和发展	(310)
第二节 党的性质	(315)
第三节 党的纲领和路线	(316)
第四节 党的宗旨和群众路线	(320)
第五节 党的领导	(322)
第六节 党的思想建设	(326)
第七节 党的干部队伍和领导班子建设	(328)
第八节 党员队伍和党的基层组织建设	(331)
第九节 人才工作和人才队伍建设	(335)
第十节 党内民主建设	(338)

第十一节 党的作风建设与反腐倡廉建设	(342)
第十二节 党的制度建设	(348)
第十三节 正确处理中国共产党同世界各国政党的关系	(352)
典型真题	(353)
精选习题	(354)
参考答案与详解	(355)
第九章 党和国家的方针政策	(357)
第一节 全面建成小康社会	(359)
第二节 促进国民经济又好又快发展	(361)
第三节 坚定不移发展社会主义民主政治	(379)
第四节 推动社会主义文化大发展大繁荣	(384)
第五节 加快推进以改善民生为重点的社会建设	(388)
第六节 开创国防和军队现代化建设新局面	(391)
第七节 推进“一国两制”实践和祖国和平统一大业	(394)
第八节 始终不渝走和平发展道路	(396)
典型真题	(397)
精选习题	(399)
参考答案与详解	(401)

第二篇 经济篇

第一章 社会主义市场经济体制	(405)
第一节 经济体制	(406)
第二节 市场经济	(410)
第三节 社会主义市场经济	(413)
典型真题	(423)
精选习题	(425)
参考答案与详解	(426)
第二章 微观经济	(428)
第一节 市场主体	(429)
第二节 市场机制	(434)
第三节 市场竞争	(440)
第四节 收入分配	(453)
典型真题	(457)
精选习题	(459)
参考答案与详解	(460)

第三章 宏观经济	(461)
第一节 宏观经济调控	(462)
第二节 财政与税收	(466)
第三节 货币与银行	(471)
典型真题	(489)
精选习题	(490)
参考答案与详解	(491)
第四章 国际经济	(493)
第一节 开放经济	(494)
第二节 国际贸易	(502)
第三节 国际金融	(512)
典型真题	(522)
精选习题	(523)
参考答案与详解	(524)

绪 论

2009年9月8日,中组部颁布修订后的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》,这是党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的标准和依据,对报考者的备考复习具有导向作用。《考试大纲》与《党政领导干部选拔任用工作条例》、《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》、《党政机关竞争上岗工作暂行规定》一起,共同构成了我们认识“公选”考试最权威、最基本的法规性文件依据。

《孙子兵法》有云:不知敌之情者,非胜之主也。不明敌情、不了解作战对象和作战条件者,不是称职的将帅,不可能成为战争的主宰。考场如战场,考试也是战争,同样需要从战争中学习战争。欲明“公选”敌情者,须从解读文件入手。了解文件对报名人员资格条件的要求,了解文件对考试内容、方法和程序的规定,了解考试命题与评分对文件的落实和调适,切实掌握“敌情”,透彻把握考试发展规律和变化趋势,做到敌变我变,随机而动,乘敌之势,制敌机先,是正确备考“公选”的前提。

本章通过总结考试历程、解读《考试大纲》等有关文件,在新时期党政干部人才队伍建设的大背景上,对“公选”考试发展演进的历程作了一个全面的鸟瞰;进而将文件的调整与考试实践相印证,对“公选”考试的特点和要求,做了清晰的梳理,使考生明确“公选”“谁能考、考什么、怎么考”,明确学习准备的方向,为应考成功奠定基础。

第一节 公开选拔领导干部工作综述

一、公开选拔领导干部工作的发展历程

党的十一届三中全会以来,我国进入了改革开放和社会主义现代化建设的新时期。与此相适应,干部制度改革也开始了新的探索。其中,采取公开推荐与考试考核相结合的方法选拔领导干部(以下简称“公选”),就是党政领导干部选拔任用制度改革的一次成功探索。

国务院新闻办发布的《中国的人力资源状况》白皮书数据显示,2003年至2009年,全国共公开选拔党政领导干部4万人,各级党政机关通过竞争上岗走上领导岗位的干部共33.9万人。

公开选拔不仅应用于现职实缺干部的选拔,还用于选拔后备干部,如2012年吉林省四平市就组织了副县级后备干部的选拔,选拔规模竟达500人。

目前,公开选拔的干部在同期新提拔干部中所占比例逐步提高,选拔职位中重要部门和正职领导职位也逐步增加,公开选拔领导干部工作正朝着科学化、制度化方向健康发展。

目前全国各级后备干部人选的确定,大都需要经过公开选拔,选拔的职位层次下至村级,上至副厅级。一方面,在中央大力推动下,公开选拔领导干部的广度、深度和力度不断加大,通过公开选拔获得任用的领导干部绝对人数大幅增加,新任领导干部中公开选拔的比例持续上升,随着干部人事制度改革的深化,公开选拔制度将为社会各类优秀人才提供更多的从政机会,创造更为广阔的职业发展空间;另一方面,公开选拔对有志于参与中、高层公共事务管理的人才构成了强大的吸引力,人才集聚效应日益增强,正在公务员录用考试之外酝酿另一波“报名热”,大批体制外和体制内人才聚集在同一入口“同场竞技”的结果,将推高公选考试的竞争度,意味着每个报考者的胜出更加困难,必须付出更多努力,在更高层次上进行准备。

二、公开选拔领导干部工作的发展趋势

公开选拔党政领导干部,由于选拔的层次高、范围广、职位显赫、方式公开,群众有一定的知情权、参与权和监督权,既为社会各界所关注,又为报考人员所关心,是政治生活中具有广泛社会影响的公共事件;公选工作的实施,牵系着报考人员的切身利益,承载着群众对党和政府的评价,关系到党和政府的公信力。在万众瞩目的情况下,公开选拔的过程和结果必须令人信服,操作手法必须严谨规范,才能使这一公共事件对党和政府的公信力产生正面效应,实现这一工作本身的可持续。

综观近几年的公选工作实践和中央精神,今后的公开选拔工作将呈现以下几大趋势:

第一,遵循自身规律,在发展中不断完善。一方面,干部公开选拔是大势所趋,有进无退;另一方面,公开选拔工作自身将与时俱进,不断完善。随着社会发展和公众政治参与意识的不断提高,客观上对领导干部公开选拔工作的公开程度、群众参与程度、群众满意程度等提出了新的更高要求,公选工作必将随着党内民主建设、中国政治体制改革的总体进程,按照自身规律,在进一步发展中不断完善。完善公开选拔领导干部制度的核心,是提高选拔过程的公开程度,扩大群众对公开选拔的参与和监督。

第二,体现时代要求,选拔重点进一步向年轻化、知识化标准倾斜。党的十八大报告指出,加大培养选拔优秀年轻干部力度,重视培养选拔女干部和少数民族干部,鼓励年轻干部到基层和艰苦地区锻炼成长。改革开放以来,干部选拔任用工作一直贯彻革命化、年轻化、知识化、专业化的“四化”方针,为促进新老交替、优化队伍结构,实际选拔中更侧重于“四化”中的后“三化”,在各年龄段、各学历层次的干部中更侧重于选拔年轻、高学历干部。由此观之,公开选拔将进一步贯彻年轻化、知识化的方针,年纪轻、素质好、学历高、实际工作能力强的干部将在公开选拔中占据优势。

第三,注重用人导向,赋予德才兼备标准以新的内容。根据党的十七届四中全会通过的《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》,在新的历史条件下,干部选拔任用要“坚持德才兼备、以德为先的用人标准”,与此同时,党对领导干部的“才”也提出了新的要求,强调干部的能力素质要与时俱进,适应形势发展,胜任本职工作。党的十八大报告指出,坚持五湖四海、任人唯贤,坚持德才兼备、以德为先,坚持注重实绩、群众公认,深化干部人事制度改革,使各方面优秀干部充分涌现、各尽其能、才尽其用。这就要求“公选”的候选者保持对知识的敏感性,坚持勤奋学习,完善知识结构,积累实践经验,持续提升自身的领导素质和工

作能力,勤于思考,勇于创新,不断地培养新思维,运用新知识解决公选考试中出现的新问题。

第四,坚持考试制度,创新考试内容和形式。坚持考试录用,已成为党政领导干部选拔任用工作的一项基本制度,在公开选拔领导干部工作中,考试必将继续处于重要地位,考试仍将是公选干部的“必过关”。党的十八大报告指出,全面准确贯彻民主、公开、竞争、择优方针,扩大干部工作民主,提高民主质量,完善竞争性选拔干部方式,提高选人用人公信度,不让老实人吃亏,不让投机钻营者得利。公选考试必将按照新的指针不断在内容和形式上创新,考生只有不断跟踪考试发展,按考纲要求加强学习准备,强化能力素质,适应报考职位的需要,才能加大胜“选”概率。

第二节 全面解读《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》

一、《暂行规定》对公选工作的核心界定

《暂行规定》第一章《总则》是对公开选拔工作的总体界定,包含了以下几方面内容:

第一,规定基本原则。《暂行规定》第三条对公开选拔工作所须遵循的基本原则做出了规定,分为两方面,即一般原则上,坚持公开、公平、公正,以公开作为实现公平、公正的前提,对选拔工作的标准、程序、过程、结果等信息予以公开,便于选拔对象和社会各界参与、监督;公平就是对每个参与者一视同仁,平等对待,不允许内定人选,不允许特殊化,使每名参与者享有平等机会,在同一平台上公平地参加竞争;公正就是在选拔工作中实行统一的标准和规则,确保每名参与者享有平等的权利和义务,确保选拔过程和结果公正。在工作方法上,坚持考试与考察结合,两种方法不可偏废,互不代替,互为补充,既不能因为考试而取消组织考察,也不能用组织考察代替考试。通过两者的结合,全面、均衡、准确地评价人才适应职位的各方面条件。

第二,规定适用范围。《暂行规定》第四条规定了公开选拔领导干部的适用范围:除了涉及国家安全、重要机密等特殊职位的不宜进行公开选拔之外,公开选拔可适用于选拔地方党政工作部门或机构领导成员,或者其他适于公开选拔的领导成员;同第四十条规定结合起来看,工会、共青团、妇联等人民团体的领导成员推荐人选,和国有企业、事业单位的领导人员,也同样适于公开选拔。这里提供的重要信息是公开选拔范围仅限于党委、人大、政府、政协、纪委的工作部门或者工作机构的领导成员,即俗称“五大班子”下属工作机构的领导成员,而不包括“五大班子”本身的成员。即部长、副部长、主任、副主任可以公选,党委书记、副书记,市长、副市长不可以公选,这与我国现行的政治体制是相适应的。另一个需要引起注意的关键词是“地方”,即公选范围限于省以下地方各级部门,不包括中央各部门,中共中央、全国人大常委会、国务院、全国政协、中央纪委会的直属部门,也是不进行公开选拔的。至于各人民团体、企业、事业单位领导成员的公开选拔,在执行中通常也仅限于选拔各级副职,而不包括正职即“一把手”。由此把握公选适用范围,可以明确三点:选部门领导不选“五大班子”领导,选地方部门领导不选中央部门领导,选副职领导不选“一把手”,即“三选、三不选”。

第三,规定选拔情形。《暂行规定》第五条规定,有五种情形之一的,“一般应当进行公开选拔”,即公开选拔并非必须进行,在符合情形的条件下也可不进行公选。但本条的导言要求公开选拔党政领导干部应当“有计划地进行”,“逐步做到经常化、制度化”,这就决定了公选工作不

能随意进行,想搞就搞,想不搞就不搞,而是逐步有序、经常开展。

第四,规定工作程序。《暂行规定》第六条规定了公开选拔工作应当经过六道程序:一是发布公告,二是报名与资格审查,三是统一考试,四是组织考察,五是讨论决定人选,六是办理任职手续。

第五,规定工作原则。《暂行规定》第七条对公选工作的组织领导原则和实施原则进行规定,即坚持党委、党组的领导,组织、人事部门负责实施,具体工作应坚持从实际出发,科学合理,注重节省。第三十六条工作纪律部分,对依据方案开展工作的原则做出了诠释,要求“严格按照公开选拔工作方案规定的内容和程序操作,不准在实施过程中随意更改”。

二、《暂行规定》对公选考试与考察人数比例的要求

《暂行规定》在第二章《公告、报名和资格审查》、第三章《考试》和第四章《组织考察》中,分别从审查、面试、考察三个环节对参加考试、考察的人数比例做出了规定:第十四条规定,经资格审查合格参加笔试的人数与选拔职位的比例一般不低于 10:1,即最低比例为 10:1,低于此比例一般笔试不开考,选拔职位收回储备;第十八条规定,根据笔试成绩,按报考人员成绩高低确定参加面试的人选,面试人选与选拔职位的比例一般为 5:1;第二十五条规定,根据考试综合成绩确定考察人选,考察人选与选拔职位的比例一般为 3:1。面试与考察环节人选确定方式的不同在于,面试人选确定的依据是笔试成绩,而考察人选的依据则是笔试与面试的综合成绩。

由上可知,公选领导干部参加笔试、面试、组织考察的人数与选拔职位的比例分别是 10:1、5:1、3:1。

三、《暂行规定》对公选报名人员资格条件的要求

《党政领导干部选拔任用工作条例》中的相关规定是:

第六条 党政领导干部应当具备下列基本条件:

(一)具有履行职责所需要的马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论的水平,认真实践“三个代表”重要思想,努力用马克思主义的立场、观点、方法分析和解决实际问题,坚持讲学习、讲政治、讲正气,经得起各种风浪的考验。

(二)具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念,坚决执行党的基本路线和各项方针、政策,立志改革开放,献身现代化事业,在社会主义建设中艰苦创业,做出实绩。

(三)坚持解放思想,实事求是,与时俱进,开拓创新,认真调查研究,能够把党的方针、政策同本地区、本部门的实际相结合,卓有成效地开展工作,讲实话,办实事,求实效,反对形式主义。

(四)有强烈的革命事业心和政治责任感,有实践经验,有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

(五)正确行使人民赋予的权力,依法办事,清正廉洁,勤政为民,以身作则,艰苦朴素,密切联系群众,坚持党的群众路线,自觉接受党和群众的批评和监督,做到自重、自省、自警、自励,反对官僚主义,反对任何滥用职权、谋求私利的不正之风。

(六)坚持和维护党的民主集中制,有民主作风,有全局观念,善于集中正确意见,善于团结同志,包括团结同自己有不同意见的同志一道工作。

省部级党政领导干部,还应当努力达到中央对高级干部提出的各项要求。

第七条 提拔担任党政领导职务的,应当具备下列资格:

(一)提任县(处)级领导职务的,应当具有五年以上工龄和两年以上基层工作经历。

(二)提任县(处)级以上领导职务的,一般应当具有在下一级两个以上职位任职的经历。

(三)提任县(处)级以上领导职务,由副职提任正职的,应当在副职岗位工作两年以上,由下级正职提任上级副职的,应当在下级正职岗位工作三年以上。

(四)一般应当具有大学专科以上文化程度,其中地(厅)、司(局)级以上领导干部一般应当具有大学本科以上文化程度。

(五)应当经过党校、行政院校或者组织(人事)部门认可的其他培训机构五年内累计三个月以上的培训,确因特殊情况在提任前未达到培训要求的,应当在提任后一年内完成培训。

(六)身体健康。

(七)提任党的领导职务的,应当符合《中国共产党章程》规定的年龄要求。

特别优秀的年轻干部或者工作特殊需要的,可以破格提拔。破格提拔程序另行规定。

四、《暂行规定》对公选考试工作的要求

考试是公开选拔工作的关键环节,也是报名者最为关心的环节。对这一部分《暂行规定》有明确具体的规定,是制定考试大纲的依据。2009年版《考试大纲》对《暂行规定》的相关部分做出了详尽诠释,表述细致而富有参照性和操作性。本章下一节将专门就《考试大纲》做出解读,此处仅对《暂行规定》表明的重要原则进行说明。

《暂行规定》将公开选拔的考试分为笔试和面试,其中笔试又分为公共科目考试和专业科目考试,采用闭卷方式进行。考试“依据《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》命题”,命题前“进行职位分析,增强命题的针对性”。这表明公选考试以《考试大纲》为依据,针对选拔职位进行命题,试题与职位层次和专业特点必然有着密切联系,只要认真研究《考试大纲》,分析职位特点,综合各种信息获得命题线索,是可以提高备考的针对性而缩小复习范围的,这对于公选报考者科学备考具有重要意义。

《暂行规定》还指出:“试题一般从全国领导干部考试通用题库以及经认定合格的省级组织部门题库中提取。”表明公选考试拥有国、省两级题库,其命题必然具有历史的继承性和相互的借鉴性,并存在一些交叉重合部分,遵循一定的脉络,使应试者宛然可辨。这样就大大增强了命题的确定性,报考者也大可由此增强备考的信心。

五、“公选”与“竞岗”两个《暂行规定》之异同

2004年4月8日中共中央办公厅关于印发《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》等五个法规文件的通知(中办发[2004]13号),与《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》同时印发的还有《党政机关竞争上岗工作暂行规定》,这两个《暂行规定》都是针对党政机关以竞争方式选拔任用干部的,共同构成了利用竞争机制选拔任用干部的法规文件体系。

比较《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》和《党政机关竞争上岗工作暂行规定》,两者既有根本上的共同点,又有一些具体的不同之处。下面以表格形式做出比较和对照。

公开选拔与竞争上岗《暂行规定》对照表

比较项目文件		“公选”暂行规定	“竞岗”暂行规定
共同点	立法目的	进一步规范和完善党政机关领导干部选拔任用制度,推进干部工作的科学化、民主化、制度化,促使优秀人才脱颖而出。	与“公选”完全相同。
	工作性质	公开选拔是党政领导干部选拔任用的方式之一。	竞争上岗是党政领导干部选拔任用的方式之一。
	工作原则	坚持公开、公平、公正,坚持考试与考察相结合。	坚持公开、公平、公正,坚持考试与考察相结合。
	工作程序	(二)报名与资格审查; (三)统一考试(包括笔试和面试); (四)组织考察,研究提出人选方案; (五)党委(党组)讨论决定; (六)办理任职手续。	(二)报名与资格审查; (三)笔试、面试; (四)组织考察; (五)党委(党组)讨论决定; (六)办理任职手续。
	报名条件	符合《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的基本条件和任职资格,符合职位要求。	基本条件和资格符合《党政领导干部选拔任用工作条例》的有关规定以及竞争职位的要求。
	命题依据	笔试、面试依据《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》命题。	笔试、面试可依据《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》命题。
	命题方式	命题前应当进行职位分析,增强命题的针对性。试题一般从全国领导干部考试通用题库以及经认定合格的省级组织部门题库中提取。	无明确规定,一般由本单位自行命题。
	成绩公布	成绩通知应试者本人,并在适当范围内公开。	公布考察入围者名单及最低入围分数。
	确定任职人选	党委(党组)集体讨论决定,党委(党组)集体讨论认为无合适人选的,该职位选拔可以空缺。	基本相同。
	任职公示	对拟任用人选进行公示,向社会公布选拔结果。	按照任前公示的有关规定进行公示。
	纪律和监督	基本相同。	基本相同。
区别	适用范围	地方党委、人大常委会、政府、政协、纪委工作部门或者工作机构的领导成员或者其人选,以及其他适于公开选拔的领导成员或者其人选。	中央、国家机关内设的司局级、处级机构领导成员,以及地方县级以上机关或者工作部门的内设机构领导成员。
	选拔范围	面向社会公开选拔。	一般在本机关内部实施,也可根据需要允许所属机关、事业单位符合条件的人员参加。
	工作原则	无组织安排的相关表述。	坚持个人意愿与组织安排相结合。
	数额限制	无	必须在核定的编制和领导职数限额内进行。

续表

比较项目文件		“公选”暂行规定	“竞岗”暂行规定
工作程序		(一)发布公告; 无民主测评环节。	(一)制定并公布实施方案; (四)民主测评。
组织实施部门		党委组织(人事)部门。	本单位干部(人事)部门。
公告范围		在适当范围内发布公告。	实施方案主要内容在本机关及所属有关单位公布。
报名人员范围		在调查研究和分析预测的基础上,根据选拔职位的层次、人才分布情况和国家有关政策确定。	报名人员限于本机关及所属单位。
报名方式		组织推荐或者个人自荐。	自愿填报志愿,并服从组织安排。
测试要素		笔试主要测试应试者对领导干部应具备的基本理论、基本知识、基本方法和专业知识的掌握程度,特别是运用理论、知识和方法分析解决领导工作中实际问题的能力。 面试主要测试应试者在领导能力素质、个性特征等方面对选拔职位的适应程度。	笔试主要测试竞争者履行竞争职位职责所必备的基本知识以及调研综合、办文办事、文字表达等能力。 面试主要测试竞争者履行竞争职位职责所必备的基本素质和能力。
参加笔试(开考)比例		参加笔试的人数与选拔职位的比例一般不低于 10:1。	仅有个别人报名,形不成有效竞争的职位,可不列入本次竞争上岗的范围,允许报考该职位人员改报其他职位。
面试人选比例		面试人选与选拔职位的比例一般为 5:1。	无
考察人选比例		考察人选与选拔职位的比例一般为 3:1。	无
民主测评		民主测评为考察工作中的一个环节,不单列为一个程序。	主要对竞争者的德才表现及其对竞争职位的适应程度进行评价。地方党政机关一般在机关全体工作人员中或竞争者所在内设机构中进行;中央、国家机关一般以司局为单位进行。参加民主测评的人数必须达到应参加人数的 80%以上。民主测评分数过低的取消参与竞争的资格。
计分方式		根据笔试、面试成绩确定应试者的考试综合成绩。	笔试、面试成绩和民主测评结果应当按照一定比例计入总分。
确定考察人选		根据考试综合成绩,从高分到低分确定考察人选。	综合遴选,择优确定;参加竞争人数较多时,逐轮遴选,择优确定。
考察预告		向考察对象所在工作单位或者向社会进行预告。	无
决定人选拟任职位		按公开选拔职位决定。	尊重本人所报志愿。必要时,在听取本人意见的基础上,可由组织统一调剂。对没有合适人选的职位,党委(党组)可决定暂时空缺。

续表

比较项目文件	“公选”暂行规定	“竞岗”暂行规定
任职试用	实行一年的试用期。试用期满后,经考核胜任的,正式任职;不胜任的,免去试任职务,一般按试任前职务层次安排工作。不适用试用期制的干部,任职一年后经考核不胜任的,提出免职意见。	需要进行任职试用的,按任职试用期的有关规定办理。

通过以上比较,可以得出三点主要结论:第一,公开选拔和竞争上岗都是经常化、制度化的干部选拔任用方式,其本质是通过公开、竞争、平等、择优的方式选拔任用干部,不同的是,公开选拔对人才的选拔范围更广,面向全社会或社会一定范围进行,竞争上岗只限于机关内部;第二,公开选拔对考试工作更为重视,考试组织工作更为缜密、严谨,命题、考试、评分更为慎重,注重前期职位分析,并从国家级、省级题库中调取试题,对笔试、面试、考察三个环节的人选比例有细致的规定,以确保竞争公平和选择裕度,竞争上岗由于是内部竞争,在程序上相对更加重视民主测评,将其置于独立的突出地位,尊重群众意见,重视竞争者在本单位的群众公认程度;第三,基于公开选拔以考试为重点、竞争上岗以民主测评为重点的实际情况,参加选拔和竞争者,应分别把主要力量放在备考和应对测评上,既要重视能力素质的培养,更要做好日常工作,改善德、能、勤、绩、廉各方面的表现,积累组织信任和群众认同,首先把自己打造为优秀人才,随后才能做到脱颖而出。

第三节 解读《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》

2009年9月8日,中共中央组织部颁布了修订后的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》,用于规范两种考试的内容、方法和程序。新版《考试大纲》强调围绕选拔职位的工作职责和工作实际命制试题,突出检测分析和解决领导工作中实际问题的能力,引导干部平时加强学习,积累实践经验,提高领导能力。

《考试大纲》是党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的标准和依据,对广大干部加强学习、提高素质、增长本领,具有重要的导向作用。大纲是考生备考复习的重要依据,全面了解、科学应对公开选拔和竞争上岗考试,必须从准确深入地解读大纲原文开始。

一、《考试大纲》的目的和作用

大纲第一条指出:制定和颁发《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》的目的是,“规范公开选拔和竞争上岗考试的科目、测评要素、内容、方式方法及实施程序,推进党政领导干部考试与测评工作科学化、规范化和制度化”,其规范的对象包括公开选拔和竞争上岗两种考试,超越了原《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》所规定的范围,适用于党政机关、事业单位公开选拔和竞争上岗的领导成员或者其人选的考试,以及国有企业领导人员的公

开招聘和竞争上岗考试,使“公选”和“竞岗”两种考试遵循统一标准,确保两种考试与测评工作的科学化、规范化和制度化。

大纲具有四重作用:第一,作为全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试与测评工作的基本依据,规范公开选拔和竞争上岗考试的内容、方法和程序,促进公开选拔和竞争上岗制度的推行,提高各地各部门公开选拔和竞争上岗工作的科学化水平;第二,为全国通用题库建设提供基本依据,为考试命题的科学化、标准化、规范化提供重要保障;第三,对考生备考起到指针和导向作用,积极引导广大干部加强学习、提高素质、增长本领,适应领导工作需要;第四,降低考试成本,保证考试质量,提高工作效率。

二、《考试大纲》规定的考试科目和内容

大纲规定:公开选拔和竞争上岗考试包括公共科目笔试、专业科目笔试和面试。其中,公共科目笔试内容包括八方面:政治、经济、法律、管理、科学技术及历史、国情国力、公文写作与处理,主要测试应试者胜任党政领导工作必须具备的基本素质,特别是分析解决领导工作中实际问题的能力。因此,试题命制的落脚点和考查的重点在于领导干部人选的实际工作能力,也就是“分析解决问题”的能力。

大纲第六条对笔试方式和结构做出了明确规定,对于报考者了解“考什么”、“自己会参加什么科目的考试”具有根本指导意义。

首先,本条明确了公选和竞岗考试命题的基本原则。从试题难度、试题内容、试题类型三个方面规定,“根据领导职位对知识和能力素质的要求确定”。也就是说,不管试题难度,还是试题内容比例、试题类型构成,都要根据招考职位的要求来确定,这是命题的一条最基本原则。

其次,本条明确了试题的难度比例。试卷中不同难度的试题比例为:较难试题约占 20%,中等难度试题约占 50%,较容易试题约占 30%,依次指明了高、中、低难度试题的比例。一般情况下,试卷中不同难度试题的比例是稳定的,即不管报考什么职位,试卷的难度都差不多,高、中、低难度试题的比例都是 2:5:3。

再次,本条明确了试题内容比例。不同内容试题的比例依据所报考职位的级别来确定,有时也会结合行业、专业特点来确定比例,因为不同系统(行业)、不同专业、不同级别的职位,所面对的“领导工作中实际问题”是不同的,在试题内容上必然会体现出差异。

最后,本条明确了试题类型比例。大纲将公共科目笔试试题类型分为客观性试题和主观性试题。客观性试题包括判断题、选择题(单项选择题、多项选择题)等;主观性试题包括辨析题、论述题、案例分析题、写作题、申论题等。选拔职位的职级越高,主观性试题的比例应越大。也就是说,考生报考的职位级别越高,所面对的写作类和申论类题型比重越大,越可能考到这两类试题,两类试题对于考生成绩的影响也就越加举足轻重。

大纲以上表述,对公开选拔考试可能考什么科目、考什么内容,以及试题的难度和题型比例都给出了明确提示。具体落实到考试工作中,可将考试的具体情况同大纲表述“对号入座”,进行印证。同上述大纲规定相对照,“根据领导职位对知识和能力素质的要求确定”试题的思路十分明显,“选拔职位的职级越高,主观性试题的比例越大”,与副厅级单独考试申论科目的情